



МОСКОВСКАЯ ГОРОДСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
Основана в 1957 году

Учет мнения представительного органа работников, выборного органа первичной профсоюзной организации

Выборный орган первичной профсоюзной организации

Выборный орган первичной профсоюзной организации - постоянно действующий руководящий орган первичной профсоюзной организации, избираемый в соответствии с Уставом на общем собрании (конференции) открытым или тайным голосованием и может быть коллегиальным (например, профсоюзный комитет) или единоличным. Выборный орган первичной профсоюзной организации подотчетен общему собранию (конференции) членов профсоюза.

Кто является представительным органом работников?

Представительный орган работников – это тот орган, который наделен полномочиями представлять интересы работников. Как правило, таким органом является профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации.

Представительный орган работников создают и избирают непосредственно работники. У организации нет обязанности создавать такой представительный орган.

Кто является представительным органом работников?

В случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган) (ст.31 ТК РФ).

Трудовой кодекс Российской Федерации разграничивает случаи, когда работодатель должен принять решение:

- *с учетом мнения выборного профсоюзного органа – профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации;*
- *с учетом мнения представительного органа работников.*

Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации должен представлять интересы **всех или большинства работников**. Только в этом случае его мнение будет учитывать работодатель при решении вопросов, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации (ч.1 ст.372 ТК РФ).

Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает, что с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации решаются следующие вопросы, если численность первичной профсоюзной организации более 50%, либо если в Коллективном договоре предусмотрено учитывать мнение профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации при численности первичной профсоюзной организации менее 50% :

- *введение и отмена ранее срока режима неполного рабочего времени при угрозе массового увольнения из-за изменений определенных сторонами условий трудового договора ([см. 74](#) ТК);*
- *рассмотрение вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюза ([см. см. 82, 373](#) ТК);*
- *проведение аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников ([см. 82](#) ТК);*
- *привлечение работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных [ч. 2 ст. 99](#) ([см. 99](#) ТК);*

Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает, что с учетом мнения выборного органа решаются следующие вопросы, если численность первичной профсоюзной организации более 50%, либо если в Коллективном договоре предусмотрено учитывать мнение выборного органа при численности первичной профсоюзной организации менее 50%

- *установление режима разделения рабочего дня на части ([см. 105 ТК](#));*
- *определение размера и порядка выплаты вознаграждения за работу в нерабочий праздничный день ([см. 112 ТК](#));*
- *привлечение работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных [ч. 2 ст. 113](#) ([см. 113 ТК](#));*
- *установление с учетом производственных и финансовых возможностей работодателя дополнительных отпусков ([см. 116 ТК](#));*
- *установление порядка применения вахтового метода ([см. 297 ТК](#));*
- *увеличение продолжительности вахты до 3-х месяцев ([см. 299 ТК](#));*
- *утверждение графика отпусков ([см. 123 ТК](#));*
- *принятие мер по предотвращению массового увольнения ([см. 180 ТК](#));*
- *утверждение правил внутреннего трудового распорядка организации ([см. 190 ТК](#)).*
- *определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждению перечней необходимых профессий и специальностей ([см. 196 ТК](#));*
- *утверждение графика работы при вахтовом методе ([см. 301 ТК](#));*

- *установление надбавки за вахтовый метод работы у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере ([см. 302](#) ТК);*
- *установление размера, условий и порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа при использовании отпуска работниками, занятыми у работодателей, расположенных в районах Крайнего Севера, не относящихся к бюджетной сфере ([см. 325](#) ТК);*
- *установление размера, условий и порядка компенсации расходов, связанных с переездом работников, занятых у работодателей, расположенных в районах Крайнего Севера, не относящихся к бюджетной сфере ([см. 326](#) ТК);*
- *принятие локальных нормативных актов, устанавливающих особенности регулирования труда спортсменов, тренеров ([см. 348.1](#) ТК).*

Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает, что с учетом мнения представительного органа работников решаются следующие вопросы вне зависимости от численности первичной профсоюзной организации:

- *установление порядка проведения аттестации ([см. 81](#) ТК);*
- *определение перечня работников с ненормированным рабочим днем ([см. 101](#) ТК);*
- *составление графиков сменности ([см. 103](#) ТК);*
- *принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда ([см. 135](#) ТК);*
- *утверждение формы расчетного листка ([см. 136](#) ТК);*
- *установление размеров повышенной оплаты труда на работах с вредными и опасными условиями ([см. 147](#) ТК);*

Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает, что с учетом мнения представительного органа работников решаются следующие вопросы вне зависимости от численности первичной профсоюзной организации :

- *установление конкретных размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день ([см. 153](#) ТК);*
- *установление размеров доплат за работу в ночное время ([см. 154](#) ТК);*
- *применение систем нормирования труда ([см. 159](#));*
- *принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда ([см. 162](#));*
- *утверждение правил внутреннего трудового распорядка ([см. 190](#) ТК);*
- *определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня профессий и специальностей, форм профессиональной подготовки и переподготовки работников ([см. 196](#) ТК).*
- *при разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда ([см. 212](#) ТК) работодатель учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа.*

Получение мотивированного мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации соответствующей профсоюзной организации при увольнении членов профсоюза в случаях ликвидации, сокращении численности или штата организации, применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения за неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание обязательно всегда вне зависимости от численности первичной профсоюзной организации

- *В силу положений [части 1 статьи 373](#) Трудового кодекса Российской Федерации при принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с [пунктами 2, 3](#) или [5 части 1 статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.*

Получение согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа при увольнении руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций в случаях ликвидации, сокращения численности или штата организации, применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения за неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание обязательно всегда вне зависимости от численности первичной профсоюзной организации

- Согласно [части 1 статьи 374](#) Трудового кодекса Российской Федерации увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

- При отсутствии соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций в случаях ликвидации, сокращения численности или штата организации, применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения за неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится после получения мотивированного мнения выборного органа соответствующей профсоюзной организации (ч.13 ст. 374 Трудового кодекса российской Федерации).

- В соответствии с разъяснениями, изложенными в пункте 26 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" от 17 марта 2004 г. N 2, в случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном (до издания приказа) получении согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора либо об обращении в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации за получением мотивированного мнения профсоюзного органа о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника является незаконным, и он подлежит восстановлению на работе.

**Мотивированное мнение
первичной профсоюзной организации (образец заполнения)**

Главному врачу
П.П.Петрову

Уважаемый Петр Петрович!

В соответствии с Вашим запросом о даче мотивированного мнения профсоюзный комитет (далее - ПК) первичной профсоюзной организации _____ сообщает о том, что «__» _____ 20__ г. ПК на своем заседании при наличии кворума рассмотрел указанный запрос и сформировал свое мнение, мотивы которого излагаются в прилагаемой Выписке из решения ПК.

Приложение: выписка из решения ПК первичной профсоюзной организации _____.

Председатель ПК
первичной профсоюзной организации _____ С.С. Сидоров

ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ ПК

первичной профсоюзной организации _____

О мотивированном мнении по вопросу принятия работодателем:

Приказа N ____ от _____ о сокращении численности и штата работников

ПК первичной профсоюзной организации _____ рассмотрел полномочным составом Обращение N ____ от «__» _____ 20__ г. - проект Приказа N ____ от _____ 20__ г. о сокращении численности и штата работников и копии документов:

1. Копия приказа о внесении изменений в штатное расписание.
3. Копия протокола заседания Комиссии _____ и заключения Комиссии о наличии у работников преимущественного права оставления на работе.
4. Копии уведомлений работникам о предстоящем сокращении с предложением вакантных должностей.
5. Отказ Семенова С.С. от перевода на другую должность, подтверждающие законность его издания работодателем.

На заседании ПК "___" _____ 20__ г. на основании статей 82, 373 ТК РФ проверено соблюдение работодателем действующих норм трудового законодательства, коллективного договора при подготовке проекта приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с _____

(Ф.И.О. работника полностью, должность, место работы увольняемого работника)

в соответствии с (пп. 2, 3, 5) ч.1 ст.81 ТК РФ и утверждено следующее мнение:

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ

ПК первичной профсоюзной организации _____

по проекту Приказа N ____ от _____

о сокращении численности и штата работников

Представленный работодателем проект приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с _____

(Ф.И.О. работника полностью, должность, место работы увольняемого работника)

в соответствии с (пп. 2, 3, 5) ч.1 ст.81 ТК РФ и приложенные к нему копии документов подтверждают (не подтверждают) правомерность его принятия.

Проект соответствует (не соответствует) требованиям, установленным статьями _____ ТК РФ (иными нормативными актами), пунктам _____ коллективного договора.

Проект приказа учитывает (не учитывает) дополнительные обстоятельства, связанные с трудовой деятельностью работника в организации, его квалификацией и производительностью труда.

На основании изложенного ПК первичной профсоюзной организации _____ считает возможным (невозможным) принятие работодателем решения об издании приказа о расторжении трудового договора с _____.

Председатель ПК

первичной профсоюзной организации _____ С.С. Сидоров

Мотивированное мнение выборного органа первичной

профсоюзной организации получил _____ П.П. Петров

" ____ " _____ 20 ____ г.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ